t. LXI, nr 8/2020 DOI 10.33226/0032-6186.2020.8.2

Mgr Tobiasz Nowakowski
absolwent Wydziału Prawa i Administracji
Uniwersytetu Łódzkiego
e-mail: tobiasson92@onet.pl

Kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy? — krytyczne uwagi na marginesie artykułu A. Musiały

Contractual or tortious liability of the employer? — critical remarks in the margins of article A. Musiała

Streszczenie
Autor podejmuje polemikę ze stanowiskiem Anny Musiały wyrażonym w artykule *Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?,* opublikowanym w numerze 8/2019 „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego". Wskazuje, że tezy Autorki są analizowane w oderwaniu od kwestii modelowych i wynikających z nich pojęć podstawowych. W swojej polemice zwraca także uwagę na zagadnienie ochrony roszczeń niemajątkowych pracownika w koncepcji A. Musiały. W jego ocenie rozszerzenie modelu szkody niemajątkowej może zniweczyć kompensacyjny charakter zadośćuczynienia pieniężnego.

Słowa kluczowe
delikt, odpowiedzialność deliktowa, odpowiedzialność kontraktowa, szkoda, dobra osobiste

Abstract
In the study, the author undertakes a polemic with the position of Anna Musiała. It indicates that the Author's theses are analyzed in isolation from model issues and the basic concepts arising from them. In his polemic, he also draws attention to the issue of protection of employee non-property claims in the concept of Anna Musiała. In the author's opinion, the extension of the non-pecuniary damage model may destroy the compensatory nature of monetary compensation.

Keywords
tort, tortious liability, contractual liability, damage, personal interest

JEL: K3

Wprowadzenie

W numerze 8/2019 „Pracy i Zabezpieczenia Społecznego" ukazał się artykuł A. Musiały pt. *Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy?* (s. 9–13). Publikacja ta poświęcona jest problematyce ogólnych reguł dotyczących reżimu odpowiedzialności pracodawcy wobec pracownika. Główna teza, za którą podąża Autorka, opiera się na założeniu, że model odpowiedzialności kontraktowej pracodawcy pozostaje w sprzeczności z wizją odpowiedzialności, jak sądzę odszkodowawczej, wyłaniającej się z przepisów kodeksu pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, DzU z 2020 r. poz. 1320 ze zm.). A. Musiała w konkluzjach proponuje więc, aby odpowiedzialność odszkodowawczą podmiotu zatrudniającego wobec pracownika ujmować w modelu deliktowym. Zasadnicza teza, jak i wnioski Autorki budzą zdecydowany sprzeciw z przyczyn fundamentalnych. Jako przedstawiciel doktryny prawa cywilnego zauważam istotne mankamenty w rozumowaniu Autorki, które przedstawię w kilku punktach. Staną się one przedmiotem pogłębionej refleksji.

Przede wszystkim rozważania A. Musiały prowadzone są w swoistej „próżni", ponieważ Autorka dokonuje analizy prawnej w oderwaniu od kwestii modelowych. Po pierwsze, pojęcie „deliktu" oraz „odpowiedzialności kontraktowej" może mieć różne znaczenia w zależności od systemu odpowiedzialności odszkodowawczej. Po drugie, w rozważaniach Autorki widoczna jest niekonsekwencja w posługiwaniu się pojęciem szkody. Po trzecie

wreszcie elementem budzącym poważne wątpliwości jest kwestia bezprawności, która została ujęta enigmatycznie, w całkowitym oderwaniu od wcześniej podjętych rozważań.

Problem modelu odpowiedzialności odszkodowawczej

Aby móc w jakikolwiek sposób zdefiniować odpowiedzialność deliktową albo kontraktową, należy wskazać model, w jakim pojęcia te funkcjonują. Współczesne reżimy odpowiedzialności odszkodowawczej opierają się zasadniczo na dwóch punktach odniesienia. Można wyróżnić modele monistyczne i dualistyczne. W monistycznym reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej reguły ogólne tej odpowiedzialności są uregulowane jednolicie. Niezależnie zatem od obowiązku naruszonego przez sprawcę szkody naprawienie uszczerbku następuje na tych samych zasadach. Przykładowo, zgodnie z § 1295 ust. 1 ABGB[1] odpowiedzialność odszkodowawcza spoczywa na każdym sprawcy, który ze swej winy wyrządził uszczerbek, przy czym nie ma znaczenia jaki obowiązek naruszył swym postępowaniem (umowny albo powszechny). Na modelu monistycznym opiera się także czeski Kodeks cywilny z 2012 roku. Novy Občiansky Zakonik[2] przewiduje aż 3 klauzule odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę[3], pozostawiając wspólne reguły naprawienia szkody. Na gruncie czeskiego kodeksu cywilnego pojęcie deliktu oznacza działanie, zaniechanie sprzeczne z prawem, czyli naruszające normy ustawowe, dobre obyczaje lub postanowienia umowne[4]. Definicja deliktu w systemie monistycznym wyczerpuje się więc w każdym naruszeniu obowiązku prawnego, niezależnie od tego, czy dotyczy on norm ustawowych, czy umownych (Melzer i Tegl, 2018, s. 1).

Zupełnie inaczej zagadnienie odpowiedzialności odszkodowawczej przedstawia się w modelach dualistycznych, gdzie wyraźnie oddziela się reguły rządzące reżimem deliktowym od tych dotyczących reżimu kontraktowego[5]. Na tej zasadzie właśnie został stworzony polski kodeks cywilny (ustawa z 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny, DzU z 2019 r. poz. 1145 ze zm.) (art. 415 k.c. i art. 471 k.c.). Podstawowa różnica między tymi reżimami w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej sprowadza się do naprawienia szkody niemajątkowej (art. 445 § 1 k.c., art. 446 § 4 k.c., art. 448 k.c.) i niektórych rodzajów szkód na osobie (np. art. 442 § 2 k.c.). W ramach reżimu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania tego rodzaju uszczerbki nie podlegają kompensacji z uwagi na brak podstawy prawnej. Znając różnice w zakresie modelu odpowiedzialności odszkodowawczej można dopiero podjąć próbę zdefiniowania pojęcia deliktu w modelu dualistycznym. Przykładowo deliktem w rozumieniu art. 415 k.c. jest każde zdarzenie, z którym system prawa wiąże *ex lege* odpowiedzialność odszkodowawczą (por. Machnikowski, 2014, s. 386 i n.).

Model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wobec pracownika opiera się na zupełnie innych założeniach metodologicznych niż odpowiedzialność deliktowa przewidziana w kodeksie cywilnym. Przede wszystkim kodeks pracy nie zawiera żadnej ogólnej klauzuli tej odpowiedzialności. Nie przesądza to jednak o dowolności w konstruowaniu modelu i próby rozszerzania obowiązku naprawienia szkody, który miałby obciążać pracodawcę. Inaczej bowiem niż kodeks cywilny kodeks pracy wyraźnie precyzuje kwestie obowiązków ciążących na podmiocie zatrudniającym.

W doktrynie prawa pracy brakuje zgody co do charakterystyki ogólnego reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika. W ramach wielu instytucji prawa pracy kwestia ta bywa różnie przedstawiana przez poszczególnych autorów. Już niedługo po wejściu w życie kodeksu pracy M. Nesterowicz (1997, s. 14) słusznie stwierdził, że interakcje między deliktowym modelem prawa cywilnego a modelem odpowiedzialności odszkodowawczej prawa pracy będą niezwykle częste. Istotnie jednak pojawia się problem związany z wyróżnieniem dwóch, niezależnych od siebie źródeł odpowiedzialności odszkodowawczej (deliktowej i kontraktowej). Część autorów optuje bowiem za stanowiskiem głoszącym, że w ramach poszczególnych instytucji mamy do czynienia z kontraktowym reżimem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (por. Gersdorf, 2014, s. 680–683). Pogląd ten uzasadnia się wtórnym charakterem środków kompensacji szkody (Gersdorf, 2014, s. 680). Z kolei inni autorzy sugerują, że pod pewnymi warunkami odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy może mieć także wymiar deliktowy (por. Romer, 2012, s. 644).

Do powyższej problematyki odnieśli się także J. Jankowiak oraz W. Ostaszewski. Zdaniem J. Jankowiaka trudności praktyczne podają w wątpliwość sens wyodrębniania dualistycznego modelu odpowiedzialności. Jak bowiem wskazuje autor, w drodze postulatów *de lege lata*, przy zastosowaniu wykładni funkcjonalnej można zrekonstruować monistyczny reżim odpowiedzialności pracodawcy na gruncie prawa pracy (Jankowiak, 2012, s. 597). Z zaprezentowanym stanowiskiem nie zgadza się z kolei W. Ostaszewski (2012, s. 38), który sugeruje tworzenie norm prawnych. Zresztą w wypowiedzi W. Ostaszewskiego tkwi pewne nieporozumienie. Obecnie dążymy bowiem do stosowania wspólnych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (szerzej Nowakowski, 2018, s. 36 i n.), niezależnie od „teoretycznego modelu" wybranego przez pracownika i nie tylko w odniesieniu do skutków mobbingu wobec pracownika, ale niemal wszystkich instytucji prawa pracy. Tytułem przykładu można wskazać choćby odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy za wypadek przy pracy i problem dodatkowych roszczeń pracownika niewynikających z ustawy szczególnej. Istota zagadnienia nie leży już wyłącznie na płaszczyźnie rozważań teoretycznych, co w praktyce stosowania prawa. Tym bardziej, że w judykaturze Sądu Najwyższego nie wyciąga się negatywnych konsekwencji związanych z określonym modelem, za którym opowiada się skład orzekający (por. wyroki SN z 3 września 2011 r., I PK 35/11,

OSNP 2012/19-20/238 i z 2 października 2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011/9-10/125).

Podjęte rozważania przez A. Musiałę i krytykujące, na płaszczyźnie teoretycznej, kontraktowy model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy względem pracownika trudno poprzeć jakąś głębszą praktyczną analizą. Niewątpliwie system prawa pracy opiera się na regułach *interiors*[6]. Niemniej jednak, skoro obecnie dąży się do ujednolicenia przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, spór o deliktowy lub kontraktowy model w tradycyjnym ujęciu traci na znaczeniu. Do pewnego stopnia zatem analizowany problem należy sprowadzić do kwestii wykładni określonych norm. Na tej płaszczyźnie nie da się jednak rozstrzygnąć, czy rzeczywiście kontraktowy model odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy pozostaje w sprzeczności z wizją ustawodawcy, co sugeruje Autorka. Tym bardziej zwłaszcza, jeśli przyjmiemy model monistyczny, gdzie reguły tej odpowiedzialności są wspólne, a pojęcia deliktu i kontraktu stanowią wyłącznie postacie obowiązków prawnych, których naruszenie uzasadnia właśnie odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (Jankowiak, 2012, s. 597). W tym kierunku zdaje się podążać najnowsze orzecznictwo w ramach wielu instytucji prawa pracy, gdzie priorytetem pozostaje kompensacja uszczerbków doznanych przez pracownika (por. przykładowo wyroki SN z 6 lutego 2009 r., I PK 147/18, niepubl. i z 7 lutego 2011 r., II PK 76/11, niepubl.). Ponadto judykatura nie przesądza obecnie, jak rozróżnić odpowiedzialność deliktową od kontraktowej (por. wyroki SN z 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010/19-20/227 oraz z 13 lipca 2016 r., I PK 216/15, niepubl.), a tylko wyraźne rozdzielenie tych przesłanek uzasadnia istnienie dualistycznego modelu prawa pracy. Najczęściej poprzestaje się jedynie na błędnym stwierdzeniu, że odpowiedzialność deliktowa nie podlega umownemu ograniczeniu (tak SN w wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, niepubl.), co pozostaje w sprzeczności z treścią art. 443 k.c.

Sugerowany system cechuje się także zasadą pełnego odszkodowania, niezależnie od tego, czy pracownik zażąda naprawienia szkody w ramach reżimu niewykonania zobowiązania, czy deliktu (tak SN m.in. w wyroku z 1 marca 2018 r., III PK 18/17, OSP 2019/5/51). Tytułem przykładu można wskazać rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego inspirowane orzecznictwem Trybunału Konstytucyjnego dotyczącym wadliwego rozwiązania stosunku pracy (por. przykładowo wyrok TK z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/128). Tworzy się „mieszany" system odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oparty zarówno na regulacjach kodeksu pracy jak i kodeksu cywilnego (Jaroszkiewicz i Szypniewski, 2019, s. 110). Zakłada się także, że roszczenie o naprawienie szkody oparte na normach prawa cywilnego ma wyłącznie charakter uzupełniający (por. Bury, 2019, s. 57 oraz wyrok SN z 4 listopada 2010 r., II PK 112/10, niepubl.), co jest całkowicie niezasadne i nie wynika z żadnych reguł rządzących odpowiedzialnością cywilnoprawną. Nawet jeśli przyjmiemy, że system prawa pracy przewiduje zasadę tzw. pełnego odszkodowania poprzez art. 300 k.p., to i tak reguła ta nigdy nie ma wymiaru absolutnego (art. 361 § 2 k.c.). Ponadto odpowiedzialność cywilnoprawną cechuje całkowita niezależność od modelu prawa pracy i żaden z systemów nie może mieć tutaj prymatu (por. Szpunar, 1976, s. 150).

Rozumienie pojęcie „szkoda"

W tezach wygłaszanych przez A. Musiałę jest niespójna kwestia modelu szkody, która miałaby podlegać naprawieniu. Autorka sugeruje czytelnikom, że na kwestię odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy trzeba patrzeć przez pryzmat pracy ludzkiej nierozumianej przedmiotowo (Musiała, 2019, s. 13). W ocenie A. Musiały należy jak najszerzej umożliwić pracownikowi dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego. Autorka nie wyjaśnia przy tym, czy rozszerzenie modelu kompensacji uszczerbków niemajątkowych miałoby nastąpić w drodze wykładni obecnych norm kodeksu pracy, czy też należałoby dokonać zmian na poziomie samej ustawy. Odnoszę wrażenie, że Autorka wiele skomplikowanych kwestii upraszcza, co prowadzi do powstania zupełnie niezamierzonych wniosków. Pogląd w formule zaprezentowanej przez A. Musiałę z perspektywy cywilisty jest niezrozumiały i nasuwa liczne wątpliwości. Łatwo bowiem tezy Autorki obalić odwołując się do interpretacji podstawowych pojęć. Warto to zagadnienie ująć w nieco szerszych ramach.

System prawa może ujmować odpowiedzialność za szkodę jednolicie. Tym samym naprawienie uszczerbku następuje zawsze w pełnej wysokości, niezależnie od źródła i rodzaju tej szkody (szkoda majątkowa, szkoda niemajątkowa, szkoda czysto majątkowa) (zob. uwagi Ciemiński, 2015, s. 81–82). Na tej zasadzie opiera się model odpowiedzialności odszkodowawczej wyrażony w art. 1240 francuskiego k.c. Judykatura sądów francuskich wypracowała bardzo wiele postaci szkód, których wyrządzenie uzasadnia odpowiedzialność odszkodowawczą sprawcy. Chodzi tutaj zwłaszcza o szkodę moralną (*dommage moral*, Weill i Terre, 1986, s. 627–629; Delebeque i Pansier, 2003, s. 311) i jej poszczególne postacie (np. *le sentiment d'affection*, Mechri, 2015, s. 55).

Obok jednolitego modelu szkody podlegającej naprawieniu w pełnej wysokości system prawa może dokonywać daleko idących wyjątków[7]. Na tej zasadzie zbudowany jest choćby system odpowiedzialności odszkodowawczej przewidziany w niemieckim kodeksie cywilnym (BGB). I tak w pełnej wysokości podlega naprawieniu jedynie szkoda majątkowa, co przesądza § 252 BGB. Z kolei zadośćuczynienie pieniężne należy się poszkodowanemu wyłącznie w przypadkach wyraźnie określonych w prawie (§ 253 ust. 1 i 2 BGB). Tym samym szkoda niemajątkowa podlega ścisłej reglamentacji prawnej.

Zasadę wyraźnego rozdziału szkody majątkowej i niemajątkowej przyjmuje również polski kodeks cywilny, a za nim także kodeks pracy. Trzeba jednak pamiętać o pewnych odmiennościach wynikających z unormowań tych aktów prawnych. Otóż ani kodeks cywilny, ani kodeks pracy nie zawierają żadnej ogólnej normy prze-

widującej obowiązek dokonywania ścisłej wykładni dotyczącej ograniczania kompensacji szkody niemajątkowej. Tym samym formuła znana z art. 157 § 3 kodeksu zobowiązań (rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 27 października 1933 r., DzU nr 82 poz. 598 ze zm.) nie została przyjęta ani w kodeksie cywilnym, ani w kodeksie pracy. Nie oznacza to jeszcze, że szkodę niemajątkową należy przyznawać w sposób uznaniowy i dowolny. Z braku reguły ogólnej uformowanej pod rządami art. 157 § 3 k.z. można bowiem jedynie wyciągnąć wniosek ogólny. Ustawodawca zrezygnował z konieczności wykazania istnienia odrębnej podstawy prawnej dla źródła szkody niemajątkowej (Safian, 1997, s. 11; 2004, s. 257). Tym samym art. 448 k.c. dotyczy niemajątkowej ochrony wszystkich dóbr osobistych (Radwański i Olejniczak, 2016, s. 1847; odmiennie i nietrafnie Szpunar, 2002, s. 11; Wałachowska, 2018, s. 662). Poprzez art. 300 k.p. norma art. 448 k.c. staje się częścią systemu prawa pracy. W konsekwencji każda ze stron stosunku pracy może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie przysługujących jej dóbr osobistych.

Przejdźmy zatem do szczegółowej analizy koncepcji A. Musiały dotyczącej modelu zadośćuczynienia pieniężnego. Jej zdaniem, na kwestię odpowiedzialności trzeba patrzeć przez pryzmat pracy ludzkiej nierozumianej przedmiotowo (Musiała, 2019, s. 13), co ma uzasadniać szeroką ochronę roszczeń niemajątkowych pracownika. Żałuję, choć Autorkę po części rozumiem, że nie skupiła się na kwestii ustalenia wymiaru szkody niemajątkowej i rządzących tym praw. Te bowiem skutecznie podają w wątpliwość daleko idącą interpretację Autorki. W zasadniczej tezie forsowanej przez A. Musiałę widoczne jest również pewne nieporozumienie. Doznana przez poszkodowanego krzywda w procesie dotyczącym ustalenia właściwej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia pieniężnego zawsze podlega relatywizacji i „uprzedmiotowieniu". Musi ona zostać w jakimś stopniu skonkretyzowana, by sąd mógł tę krzywdę zrekompensować. Pod uwagę należy więc wziąć takie kryteria jak: obiektywny wymiar cierpień, wagę i charakter naruszonego dobra, trwałość naruszeń oraz granicę przeciętnej stopy życiowej (por. wyroki SN z 16 kwietnia 2002 r., V CKN 1010/00, z 30 stycznia 2004 r., I CK 131/03, OSNC 2005/2/40, z 20 kwietnia 2006 r., IV CSK 99/05, OSP 2009/4/40 i z 9 września 2015 r., IV CSK 624/14, niepubl.). I tutaj właśnie pojawia się główny problem dotyczący granic rozszerzania modelu ochrony szkody niemajątkowej w systemie prawa pracy. Istota zadośćuczynienia pieniężnego i jego wyłącznie kompensacyjny charakter sprawiają, że nie może być ono przyznawane w formie symbolicznej. Wprowadzanie więc teoretycznego modelu naprawienia szkody niemajątkowej musi ten fakt uwzględniać. Stąd za wysoce wątpliwą uznaję tezę Autorki, która każdorazowo dopuszcza możliwość otrzymania zadośćuczynienia pieniężnego nawet za samo wadliwie rozwiązanie stosunku pracy. Biorąc bowiem pod uwagę charakter naruszonego przez pracodawcę obowiązku trudno nie oprzeć się wrażeniu, że przyznanie zadośćuczynienia pieniężnego za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy miałoby właśnie wymiar symboliczny.

Poparcia dla tezy Autorki dotyczącej daleko idącego rozszerzenia modelu naprawienia szkody niemajątkowej trudno również znaleźć na płaszczyźnie rozważań *de lege lata* i *de lege ferenda*. Współczesne projekty aktów prawnych ujednolicających odpowiedzialność odszkodowawczą opierają się bowiem na normatywnym, a nie sądowym ujęciu szkody. Przykładowo, *Draft Commom Frame of References* przyjmuje konstrukcję tzw. szkody prawnie relewantnej (*legally relevant damage*, por. art. VI–1: 101 DCFR). Wszystkie uszczerbki zatem niewymienione w tym akcie w ogóle nie podlegają kompensacji. Odpowiedzialność za szkodę niemajątkową również ogranicza się wyłącznie do najważniejszych jej postaci. Punktem wyjścia dla pomysłodawców jest założenie, że szkoda niemajątkowa ma rekompensować istotny ból i cierpienie poszkodowanego.

Problem bezprawności i ochrony dóbr osobistych pracownika

Istotne wątpliwości budzi również teza, częściowo popierana przez Autorkę, jakoby wadliwe wypowiedzenie stosunku pracy naruszało dobro osobiste w postaci wolności pracy (Musiała, 2019, s. 13). A. Musiała sugeruje nawet tutaj, że pracodawca bezprawnym działaniem dopuściłby się deliktu przeciwko porządkowi publicznemu. Otóż przede wszystkim ten rodzaj czynu niedozwolonego charakteryzuje się powszechnością. Aby zatem uznać działanie pracodawcy za delikt przeciwko porządkowi publicznemu, naruszeniu musiałyby ulec normy adresowane do wszystkich podmiotów prawa. Łatwo jednak dostrzec, że kodeks pracy reguluje wyłącznie prawa i obowiązki między pracodawcą i pracownikiem (art. 1 k.p.). Wymóg powszechności nie jest więc tutaj spełniony. Poza tym w obecnej formule kodeks pracy nie zawiera żadnej normy pozwalającej na przyjęcie krytykowanej interpretacji (taką normę zawiera § 826 BGB).

Powróćmy jednak do problematyki naruszenia dóbr osobistych pracownika. W tej materii system prawa pracy jest niewątpliwie niedoskonały. Poza art. 11^1 k.p. brakuje jakiejkolwiek normy dotyczącej modelu ochrony dóbr niemajątkowych. Stąd poprzez art. 300 k.p. należy inkorporować do systemu przepisy ogólne art. 23 i 24 k.c. Oczywiście kodeks cywilny nie wprowadza w tej materii żadnej definicji legalnej dobra osobistego. Stąd w doktrynie prezentowane są liczne ujęcia określające zakres znaczeniowy dobra osobistego (zob. Pazdan, 2012, s. 1234). Nie wydaje się jednak zasadne ich zbiorcze omawianie. Dla dalszego toku wywodu przytoczmy jedną z definicji przedstawioną przez Z. Radwańskiego i A. Olejniczaka, najbardziej rozpowszechnioną we współczesnym orzecznictwie. Zgodnie ze stanowiskiem autorów, dobro osobiste odnosi się do uznanych przez system prawny wartości (wysoko cenionych stanów rzeczy), obejmujących fizyczną i psychiczną integralność człowieka, jego indywidualność oraz godność i pozycję w społeczeństwie, co stanowi przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej (Radwański i Olejniczak, 2011, s. 157).

Z przytoczonej powyżej definicji wynika kilka istotnych wniosków. Po pierwsze, dobra osobiste mają wymiar powszechny, czyli przysługują niezależnie od peł-

nionej funkcji społecznej. Po drugie zaś dobra te muszą funkcjonować samodzielnie, w oderwaniu od innych zdarzeń prawnych, które mogą je tworzyć. Stąd też nie widzę uzasadniania dla wprowadzania takiej kategorii normatywnej, jak „pracownicze dobra osobiste" (Nowakowski, 2020). Kodeks pracy nie wypracował bowiem żadnego niezależnego modelu, który uzasadniałby tworzenie dóbr osobistych przysługujących wyłącznie pracownikowi, a zatem wszystkie dobra niemajątkowe podlegają ochronie w trybie unormowanym w art. 23 i 24 k.c.

Postawmy zatem pytanie, czy w ramach obecnie obowiązujących norm wolność pracy jest dobrem osobistym. Odpowiedź negatywna wydaje się oczywista. Po pierwsze, sporne dobro nie spełnia przesłanki samodzielności, ponieważ jego istnienie zależy od nawiązania stosunku pracy między stronami. Po drugie, nie ma wymiaru powszechnego, ponieważ przysługuje jedynie pracownikowi i trwa tak długo, jak strony łączy stosunek pracy.

Ostatnia kwestia, na którą pragnę zwrócić uwagę, dotyczy problematyki bezprawności. Zagadnienie to pojawia się jedynie w konkluzjach Autorki. A. Musiała (2019, s. 13) stwierdza, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy uzasadnia przyjmowanie konstrukcji bezprawności bezwzględnej. Autorka nie wyjaśnia przy tym jednak skąd wynika taki wniosek. Zresztą byłoby go niezwykle trudno uzasadnić. Przede wszystkim nie istnieje żaden związek funkcjonalny między kwalifikacją danego dobra jako dobra osobistego a koncepcją bezprawności służącej jego ochronie. Jeśli podmiotowi prawa przysługuje dobro osobiste, staje się w zasadzie jego wyłącznym dysponentem. Kwestia, na jakich zasadach podlega ono ochronie, ma tutaj charakter wtórny. O przesłankach ochrony dóbr osobistych należy rozstrzygać dopiero, gdy stwierdzimy uprzednio, że podmiotowi takie dobro w ogóle przysługuje. Sam podział na tzw. bezprawność bezwzględną i względną tego nie rozstrzyga, ponieważ to rozróżnienie opiera się na źródle normy obowiązku odszkodowawczego. Zwolennicy bezprawności bezwzględnej przyjmują za punkt odniesienia naruszenie normy o celu ogólnospołecznym bądź chroniącej inne dobra niż te dotknięte naruszeniem (szerzej por. Kaliński, 2014, s. 111). W koncepcji Autorki widać zatem pewne nieporozumienie. Nie da się wykazać, nawet na płaszczyźnie teoretycznej, że normy dotyczące trybu i zasad wypowiedzenia stosunku pracy chronią także inne dobra niż tylko sferę majątkową pracownika. Zresztą w systemie prawa pracy mamy do czynienia ze zróżnicowaniem charakteru prawnego szkód podlegających naprawieniu, do czego judykatura zdaje się nie przywiązywać większej wagi. Nie dostrzegam również jakiegokolwiek aspektu ogólnospołecznego, który miałby przemawiać za koncepcją bezprawności bezwzględnej. Tym bardziej, że teoretyczny model prawa cywilnego opiera się na zasadzie swobody nawiązania i kształtowania treści stosunku prawnego. Oczywiście reguła ta doznaje pewnych ograniczeń na gruncie kodeksu pracy (art. 18 k.p.). Niemniej jednak nawiązanie stosunku pracy wymaga nie tylko zgodnych oświadczeń woli stron. Nie można bowiem ograniczać pracownikowi i pracodawcy swobody w zakończeniu stosunku pracy w granicach przewidzianych normami prawa pracy.

Konsekwentnie więc kodeks pracy przyjmuje, wbrew potencjalnym sugestiom Autorki, koncepcję bezprawności względnej. Oczywiście spierać się można co do tego, jakie obowiązki są chronione określonymi normami. Tutaj bowiem interpretacja zależy od przyjęcia określonych założeń modelowych wynikających ze stosowania art. 300 k.p. Jeśli stwierdzimy, że w ramach systemu prawa pracy można stosować art. 415 k.c., wówczas bezprawność działań sprawcy polega również na naruszeniu deontologicznych norm postępowania (Gutowski, 2016, s. 1257). Z kolei, gdy uznajemy zupełność obowiązków stron stosunku pracy wyrażonych w normach kodeksu pracy, bezprawność wyczerpuje się wyłącznie w naruszeniu norm chroniących podmiot prawa przed szkodami[8].

Podsumowanie

Tezy zaprezentowane w artykule przez A. Musiałę budzą daleko idące wątpliwości. Przede wszystkim w rozważaniach Autorki całkowicie pomijane są kwestie modelowe dotyczące interpretacji pojęć podstawowych. Nie ma bowiem jednolitego rozumienia pojęcia deliktu. Definicja ta zależy wyłącznie od systemu odpowiedzialności odszkodowawczej, w jakim pojęcie to funkcjonuje. W monistycznym reżimie odpowiedzialności odszkodowawczej, gdzie istnieją wspólne zasady dotyczące obowiązku naprawienia szkody, deliktem jest każde zachowanie sprzeczne z powszechnie obowiązującymi normami prawnymi. Niewykonanie zobowiązania normy te niewątpliwie narusza, więc zawsze stanowi delikt. Z kolei w ramach dualistycznych reżimach odpowiedzialności odszkodowawczej definicja deliktu zależy od budowy normy statuującej obowiązek naprawienia szkody. W systemach typu *interiors* czyn niedozwolony oznacza działanie naruszające określane obowiązki prawne wskazane w treści tej normy (np. prawa osobowe wymienione w § 823 ust. 1 BGB). Z kolei w systemach operujących normą *facedes* deliktem jest każde zdarzenie faktyczne, z którym system prawa łączy *ex lege* odpowiedzialność odszkodowawczą. Dopiero więc po ustaleniu, z jakim reżimem i modelem mamy do czynienia, można definiować pojęcie deliktu.

Zupełnie nie przekonują mnie analizy Autorki poświęcone niemajątkowej ochronie roszczeń pracownika. Poza ogólnym stwierdzeniem, że krzywda miałaby podlegać naprawieniu w jak najszerszym wymiarze, nie sposób nawet wskazać spójnego modelu teoretycznego, na którym ta ochrona by się opierała. Nie wiadomo zatem czy zasada pełnego odszkodowania dotyczyłaby również każdej szkody niemajątkowej, czy może tylko jak obecnie szkody majątkowej. Ku drugiemu wariantowi skłaniają bowiem sugestie Autorki, że wadliwe rozwiązanie umowy o pracę narusza dobra osobiste.

Z przyczyn wskazanych wyżej opracowanie A. Musiały oceniam krytycznie. Jako przedstawiciel doktryny prawa cywilnego dostrzegam w modelu proponowanym przez Autorkę szereg niespójności. Poważne wątpliwości budzi teza głosząca, że wadliwe rozwiązanie stosunku pracy narusza dobra osobiste pracownika. Nie znajduje ona bowiem uzasadnienia w „konstrukcyjnym" ujęciu dóbr niemajątkowych.

Przypisy/Notes

[1] Kodeks cywilny austriacki z 1811 roku.
[2] Kodeks cywilny czeski z 2012 roku.
[3] Por. § 2909 NOZ (naruszenie dobrych obyczajów), § 2910 NOZ (naruszenie przepisów prawa), § 2913 NOZ (naruszenie zobowiązań umownych).
[4] Por. Hlava III „Zavazky z Deliktu" czeskiego k.c. oraz Melzer iTegl, 2018, s. 1 i n.
[5] Por. zwłaszcza art. 1240 Code civil (francuski kodeks cywilny z 1804 r.), § 823 ust. 1 BGB (niemiecki kodeks cywilny z 1897 r.).
[6] Podział na normy *interiors* i *facedes* za: Palmer, 2015, s. 308.
[7] Ten model przyjmują także inne systemy odpowiedzialności odszkodowawczej, jak np. austriacki kodeks cywilny (§ 1320 ABGB) i czeski kodeks cywilny (§ 1295 NOZ). W tych systemach prawnych wyraźnie odróżnia się szkodę niemajątkową i majątkową.
[8] Jest to tzw. koncepcja celu normy, powszechnie reprezentowana np. w literaturze niemieckiej. Por. przykładowo Fikentscher i Heinemann, 2006, s. 299–301.

Bibliografia/References

Bury, B. (2019). Dopuszczalność dochodzenia przez pracownika roszczeń uzupełniających w przypadku rozwiązania umowy o pracę. *Radca Prawny. Zeszyty Naukowe*, (2).

Ciemiński, M. (2015). *Odpowiedzialność za szkodę niemajątkową w ramach odpowiedzialności ex contractu.* Warszawa.

Delebeque, P. i Pansier, F. J. (2003). *Droit obligations. Contrat et quasi — contrat.* Paris.

Fikentscher, W. i Heinemann, A. (2006). *Schuldrechts*. Berlin. https://doi.org/10.1515/9783110918168

Gersdorf M. [w:] *Kodeks pracy — komentarz*, M. Gersdorf, K. Rączka, M. Raczkowski, Warszawa 2014

Gutowski, M. (2016). W: M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny — komentarz, t. 2*. Warszawa.

Jankowiak, J. (2012). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 27.01.2011 r., II PK 175/10. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (9).

Jaroszkiewicz, J. i Szypniewski, M. (2019). Deliktowa odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 1 marca 2018 r., III PK 18/17. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (5).

Kaliński, M. (2014). *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*. Warszawa.

Machnikowski, P. (2014). W: A. Olejniczak (red.), *System prawa prywatnego. Prawo zobowiązań — część ogólna*, t. 6. Warszawa.

Mechri, F. (2015). *Le sentiment d'affection & le droit de la famille*. Tunis.

Melzer F. i Tegl, P. (2018). *Občanský zákoník, t. IX. § 2894–3081 — Závazky z deliktů a jiných práv. důvodů (velký komentář)*. Praha.

Mularski, K. (2016). W: M. Gutowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1–44911*, *t. 1.* red. M. Gutowski. Warszawa.

Musiała, A. (2019). Stosunek pracy — zagadnienia podstawowe (część 2): kontraktowa czy deliktowa odpowiedzialność pracodawcy? *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2019.8.2

Nesterowicz, M. (1977). Stosunek prawa pracy do przepisów Kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. *Palestra*, (7).

Nowakowski, T. (2018). Mobbing — czyn niedozwolony czy nienależyte wykonanie zobowiązania. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).

Nowakowski, T. (2020). Krytycznie o sankcjonowaniu przekroczenia norm czasu pracy za pomocą ochrony dóbr osobistych. *Monitor Prawa Pracy*, (4).

Ostaszewski, W. (2012). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 27.01.2011 r., II PK 175/10. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne,* (12).

Palmer, V. V. (2015). W: M. Bussani i A. J. Sebok (red.), *Comparative Tort Law: Global PerspectiveCheltenham*, Northampton.

Pazdan, M. (2012). W: M. Safjan (red.), *System prawa prywatnego, Prawo cywilne — część ogólna, t. 1.* Warszawa.

Radwański, Z. i Olejniczak, A. (2011). *Prawo cywilne — część ogólna*. Warszawa.

Radwański, Z. i Olejniczak, A. (2012). *Zobowiązania — część ogólna*. Warszawa.

Romer, T. M. (2010). *Kodeks pracy — komentarz*. Warszawa.

Safjan, M. (1997). Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego. *Przegląd Prawa Handlowego*, (1).

Safjan, M. (2004). Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu. W: M. Pyziak-Szafnicka (red.), *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci Profesora Adama Szpunara*. Kraków.

Szpunar, A. (1976). *Wynagrodzenie szkody wynikłej wskutek wypadku komunikacyjnego*. Warszawa.

Szpunar, A. (2002). Przesłanki przewidzianego w art. 448 KC zadośćuczynienia. *Przegląd Sądowy,* (1).

Tomaszewska, M. (2012). W: K. W. Baran (red.), *Kodeks pracy — komentarz*. Warszawa.

Wałachowska, M. (2018). W: M. Habdas i M. Fras (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz, t. III. Zobowiązania. Część ogólna*. Warszawa.

Weill, A. i Terre, F. (1986). *Droit civil. Les Obligations*. Paris.

Mgr Tobiasz Nowakowski, ukończył prawo i administrację na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. W trakcie studiów realizował Indywidualny Plan Studiów pod kierunkiem doktora Wojciecha Robaczyńskiego. Autor kilkudziesięciu publikacji naukowych, w tym zwłaszcza z zakresu prawa cywilnego, prawa bankowego i prawa pracy.

Mgr Tobiasz Nowakowski, graduated in law and administration at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. During his studies, he realized the Individual Study Plan under the supervision of Dr. Wojciech Robaczyński. Author of several dozen scientific publications, especially in the field of civil law, banking law and labour law.